

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdsarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis pertama (H1). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan nilai koefisien Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0.417 dan Tstatistik 4.062. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel}$ 1.96 dengan p-value sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan Pengembangan Karir (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis kedua (H2). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan nilai koefisien Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja sebesar 0.777 dan Tstatistik 12,895. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistik berpengaruh signifikan karena lebih dari

syarat yang ditentukan $>T_{tabel} 1.96$ dengan p-value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan Pengembangan Karir (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis ketiga (H3). Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.467 dan Tstatistik 4.941. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel} 1.96$ dengan p-value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, nilai koefisien dan Tstatistic pada hipotesis keempat (H4). Dari hasil tersebut dinyatakan nilai koefisien Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.363 dan Tstatistik 4.413. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Tstatistik berpengaruh signifikan karena lebih dari syarat yang ditentukan $>T_{tabel} 1.96$ dengan p-value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut

peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis mengenai hubungan, bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran yang berpengaruh positif dan signifikan serta terbukti mampu memediasi Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan dinyatakan sebagai partial mediation yang artinya Kepuasan Kerja (Z) memediasi Pengembangan Karir (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

5.2. Keterbatasan Masalah

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan waktu dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.

4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya
5. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pada PT Kadeka

Pada PT.Kadeka supaya agar lebih memperhatikan Perkembangan karir karyawan dalam bagian apapun seperti memperhatikan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memberikan pelatihan maupun kenaikan jabatan. Sehingga di perusahaan dapat tercipta kepuasan dalam bekerja kepada semua karyawan dan perusahaan pun harus memperhatikan pekerjaan karyawan atau memberikan reward berupa kenaikan gaji supaya setiap karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap pekerjaan dan pasti nya menciptakan inisiatif yang positif dari karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penambahan jumlah variabel penelitian dan penambahan jumlah objek yang berbeda lebih dari satu untuk mengetahui perbandingan hasil survei penelitian dari objek yang berbeda dan bisa lebih mengembangkan penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel selain Kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena masih banyak variabel-variabel lain yang bisa dikembangkan seperti Motivasi Kerja dan Stres kerja.